

**Trainees,
Praktikanten & Co. –
Ausbildung und
Einsatz besonderer
Personengruppen
im Betrieb**

Gerd Busse

Trainees, Praktikanten & Co. – Ausbildung und Einsatz besonderer Personengruppen im Betrieb

Gerd Busse

Dr. Gerd Busse, Studium der Erziehungswissenschaften, Politik und Niederlandistik in Göttingen, Amsterdam und Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Berufliche Bildung und Arbeitsmarkt, insbesondere im deutsch-niederländischen Kontext

Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

**Trainees, Praktikanten & Co. –
Ausbildung und Einsatz besonderer
Personengruppen im Betrieb**

Gerd Busse

Stand: Dezember 2009

Inhalt

Zusammenfassung	4
Vorwort.	5
1 Rahmenbedingungen	6
2 Regelungsinhalte	7
3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten	22
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	27
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	28
6 Rechtliche Grundlagen	29
7 Bestand der Vereinbarungen	30
Literatur- und Internethinweise.	32
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	33

Zusammenfassung

Ausgewertet wurden 118 Betriebs- und Dienstvereinbarungen und vergleichbare Regelungen aus den Jahren 1972 bis 2009.

Neben den Auszubildenden, die eine reguläre duale Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren, gibt es eine Reihe weiterer Personengruppen, die ebenfalls eine Art betrieblicher Ausbildung durchlaufen. Diese ist jedoch oft entweder gar nicht oder nur innerhalb einer Branche anerkannt oder aber sie ist in einem anderen Teilsystem der beruflichen Bildung geregelt. Bei diesen Personengruppen handelt es sich etwa um

- Berufspraktikanten, die im Rahmen eines Studiums oder einer vollzeitschulischen Ausbildung ein Berufspraktikum absolvieren,
- Diplomanden oder Doktoranden, die an einem betrieblichen Forschungsprojekt arbeiten,
- Schüler, die ein Schulpraktikum machen,
- Hochschulabsolventen, die ein Volontariat oder ein Traineeprogramm durchlaufen,
- Zivildienstleistende, die eine berufsbezogene Basisqualifikation erhalten.

Das untersuchte Material an Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu dieser Personengruppe zeigt, wie auf betrieblicher Ebene Regelungen getroffen werden können, die den Betroffenen Sicherheit und eine Perspektive bieten und die Stammebelegschaft in einigen Tätigkeitsfeldern vor Verdrängungswettbewerb schützen (etwa durch Langzeitpraktika oder Zivildienstleistende).

Trotz der großen Bandbreite an Themen und der Unterschiede zwischen den Zielgruppen lassen sich eine Reihe struktureller Gemeinsamkeiten zwischen den Vereinbarungen erkennen, die in der Auswertung näher betrachtet werden. Die Studie gibt Auskunft über die Motivation der Betriebsparteien, Regelungen für diese Personengruppen in Ausbildung zu treffen und über die Beteiligung des Betriebsrats beim Einsatz von Praktikanten, Trainees, Volontären usw. Vor allem aber macht sie auf die vielen ungeklärten Punkte aufmerksam, die in einer Betriebsvereinbarung angesprochen und geregelt werden können.

Vorwort

Für die Analyse wurden 118 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1972 bis 2009 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Trends bestehen, den betrieblichen Einsatz von Praktikanten, Trainees, Volontären usw. zu gestalten und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen.

Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 Rahmenbedingungen

Beim Begriff Betriebliche Ausbildung denkt man unweigerlich an die duale berufliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Sieht man sich jedoch die Betriebs- und Dienstvereinbarungen an, die sich unter dem Stichwort Ausbildung im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung finden, stellt man fest, dass sie auch eine Vielzahl weiterer Formen beruflicher Qualifizierung regeln: Trainee- und Volontärsausbildungen beispielsweise oder den betrieblichen Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten, Zivildienstleistenden und vielen anderen.

Die folgende Auswertung umfasst 118 Vereinbarungen, die sich mit Personengruppen im Betrieb beschäftigen, die eine mehr oder weniger strukturierte Qualifizierung genießen, die aber nicht der dualen Ausbildung nach dem BBiG entspricht. Solche Qualifizierungen erfolgen außerhalb des dualen Systems, werden in den Vereinbarungen jedoch oft auch als Ausbildung bezeichnet. Konkret handelt es sich dabei um Praktikanten, Trainees und Volontäre.

- Praktikanten können Schüler sein, die ein kurzes Schnupperpraktikum im Betrieb absolvieren; Teilnehmende einer vollzeitschulischen Ausbildung, die längere Betriebspraktika vorschreibt; oder auch Studierende und Hochschulabsolventen, die im Rahmen des Studiums oder im Anschluss daran ein freiwilliges oder ein Pflichtpraktikum machen.
- Trainees sind in der Regel Hochschulabsolventen, die im Rahmen eines Traineeprogramms im Unternehmen zur Nachwuchsfach- oder -führungskraft ausgebildet werden.
- Volontäre finden sich vornehmlich in der Medien- und Werbebranche. Bei ihnen handelt es sich ebenfalls häufig um Hochschulabsolventen, die im Rahmen eines ein- bis zweijährigen Volontariats die Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben, die sie für die spätere Berufspraxis benötigen.

Nach dem BBiG werden Praktikanten (soweit sie nicht studieren), Trainees und z. T. auch Volontäre als Personen definiert, „die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes [...] handelt.“

Neben den genannten Personengruppen finden sich in den Vereinbarungen jedoch auch Regelungen zur Ausbildung von Ausbildern bzw. von Beschäftigten, denen seitens des Betriebes eine Ausbildung ermöglicht werden soll. Vereinbarungen bezüglich der Ausbildung von Ausbildern werden in die vorliegende Auswertung einbezogen. Solche zu Ausbildungen von Beschäftigten werden nicht berücksichtigt, da es sich meist um innerbetriebliche Qualifizierungen handelt, die eigentlich zum Themenbereich Fort- und Weiterbildung gehören.

Zuordnungsprobleme gibt es jedoch nicht nur bei der Art der Ausbildung, sondern auch im Hinblick auf die Zielgruppen. So werden Praktikanten (im Rahmen eines Studiums) gelegentlich – ebenso wie dual Studierende – in den Vereinbarungen als Studierende bezeichnet; oder Trainees (im Verlagsbereich) als Volontäre. Hier bildeten die jeweiligen Bezeichnungen in den Vereinbarungen selbst das entscheidende Kriterium für die Zuordnung.

Die Auswertung gibt einen Überblick über Regelungen zu eben diesen Personengruppen, d. h. zu ihrem Status innerhalb der Belegschaft, zur Abgrenzung gegenüber anderen Qualifikantengruppen im Betrieb sowie zur Position, die sie im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft einnehmen.

Ein Großteil der Vereinbarungen schließt auch diejenigen Beschäftigten ein, die sich in einer beruflichen Erstausbildung befinden. Dieser Personenkreis wird in der vorliegenden Auswertung jedoch ebenso wenig betrachtet wie dual Studierende, da hierzu gesonderte Auswertungen vorliegen (vgl. Busse 2009; Busse u. Zippa 2010).

2 Regelungsinhalte

2.1 Gegenstand und Ziele

In den meisten Fällen enthalten die untersuchten Betriebsvereinbarungen eine Definition der Zielgruppe bzw. des Regelungsgegenstands und der Zielsetzung der Vereinbarung.

„Ziel der Ausbildung von Trainees ist eine Qualifizierung von Mitarbeitern/innen für die zukünftige Besetzung von Führungsfunktionen oder Positionen mit besonderer Verantwortung [...]. Es handelt sich um eine innerbetriebliche Ausbildung, um ein ‚Training on the Job‘, und nicht um eine Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Der Verschiedenartigkeit der Personengruppen und Regelungsgegenstände zum Trotz ist in den Vereinbarungen vor allem ein gemeinsames Ziel erkennbar: die nachhaltige Gewinnung von Nachwuchskräften zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

„Die [...] verfolgt das Ziel, im Rahmen der Zukunftssicherung der Standorte qualifizierte Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu rekrutieren und diese langfristig zu binden. Ziel dieser Vereinbarung ist es, hierfür einen einheitlichen Auswahlprozess für diese Zielgruppe zu formulieren sowie einen Entgeltrahmen festzulegen.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010601/82/2006

Bei Vereinbarungen, die eine innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme für die eigenen Beschäftigten regeln, tritt ein weiteres Ziel hinzu: die Sicherung und Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

„Diese Betriebsvereinbarung regelt die Ausbildung und Beauftragung von Fahrern mit zusätzlichen Vertriebsaufgaben und hat folgende Ziele:

- Stärkung und Erweiterung der ‚Verkaufsmacht‘ in unseren Aktionsgebieten,
- Akquisition von Neukunden und von Zusatzgeschäft bei Bestandskunden,
- Erweiterung des Berufsbildes ‚Kraftfahrer‘, Förderung von geeigneten Kraftfahrern.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 020100/19/0

Dieses Beispiel zeigt, dass bei der Neukundengewinnung auch das Thema Wettbewerbsfähigkeit oft eine Rolle spielt.

Es folgt eine Übersicht über die Ausbildungsvereinbarungen, untergliedert nach den Hauptpersonengruppen.

2.2 Personengruppen

2.2.1 Trainees

Das untersuchte Material enthält zahlreiche Vereinbarungen, die die Traineeausbildung regeln. Darunter befinden sich einige eigenständige Vereinbarungen, die ausschließlich diese Personengruppe bzw. deren Qualifizierung thematisieren. Geregelt werden u. a. die Ziele und Voraussetzungen eines Traineeprogramms (Definition), seine Dauer und sein Verlauf, Vergütungsfragen, die Teilnehmersauswahl, der Arbeitsvertrag, die Leistungsbeurteilung und die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Definition

Trainees sind meist Hochschulabsolventen, die im Unternehmen systematisch zur Nachwuchsfach- oder -führungskraft qualifiziert werden. Eine Traineeausbildung dauert in der Regel 18 bis 24 Monate. Im Unterschied zu anderen Formen der Ausbildung übernimmt der Trainee meist eigenverantwortlich Aufgaben, die ihm gestellt werden.

Obwohl der Begriff Trainee gesetzlich nicht definiert und die Ausbildung nicht geregelt ist, ist er für die Betriebsparteien offenbar so selbstverständlich, dass er keiner näheren Bestimmung bedarf. So gibt es nur sehr wenige Vereinbarungen, die den Begriff näher erläutern. Eher werden die Voraussetzungen für ein Traineeship beschrieben bzw. die Qualifikationen, die im Rahmen eines Traineeprogramms vermittelt werden sollen.

„Das Programm „Trainee Business Engineering (TBE)“ richtet sich an Hochschulabsolventen/innen, die im Rahmen ihres Studiums bereits erste Berufserfahrung bei uns gesammelt haben. Idealerweise haben sie bei uns ihre Diplomarbeit (oder vergleichbare Abschlussarbeit) geschrieben und suchen nun den Berufseinstieg in unserem Unternehmen. Durch das Programm sollen sowohl die praxisrelevante Fortführung wissenschaftlicher Arbeiten (Forschungselement) als auch die Erlangung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und der Fähigkeit zur projektorientierten Arbeit (Ausbildungselement) ermöglicht werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020100/52/2008

Den innerbetrieblichen Status des Trainees beschreibt eine Vereinbarung wie folgt.

„Die Trainees werden als Fach- bzw. Führungstrainees geführt und personalwirtschaftlich wie Auszubildende behandelt. Während der Dauer des Traineeprogramms werden sie personalwirtschaftlich an ein Berufsbildungszentrum angebunden.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 020100/24/1997

Dauer und Verlauf der Traineeausbildung

Häufig enthalten die Vereinbarungen Angaben über die Dauer und den Ablauf der Ausbildung. Gelegentlich verweisen sie auf entsprechende Anlagen oder einen Ausbildungsplan.

„Für jeden Trainee erstellt das Personalwesen einen Ausbildungsplan mit den jeweiligen Ausbildungsinhalten/-zielen. Der Ausbildungsplan soll nähere Auskunft geben über

- Einsatzbereiche/Kostenstellen
- Einsatzorte
- Einsatzdauer
- Name des/der Betreuer(s)

[...]. Der Ausbildungsplan wird dem Trainee zu Beginn seiner Tätigkeit zur Kenntnis gebracht. Das Personalwesen achtet auf seine Einhaltung.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Etwas allgemeiner wird die Ausbildung in einer Vereinbarung aus dem Maschinenbau beschrieben.

„Die Traineeausbildung ist zeitlich auf 18 Monate ausgerichtet und erfolgt im Durchlauf durch die verschiedenen Business Units-Funktionsbereiche. Durch vorwiegend projektorientierte Einsätze in verschiedenen Funktionsbereichen im In- und Ausland passen die Teilnehmer ihre Ausgangsqualifikation an die zukünftigen Anforderungen an. Praxisbegleitende Maßnahmen unterstützen bei der Entwicklung der fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenz.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/214/2001

Vergütung

Die Vergütung für Trainees ist unterschiedlich geregelt. Sie orientiert sich entweder, wie im folgenden Beispiel, an deren Vorausbildung oder am geltenden Tarifvertrag.

„Die Vergütung für diesen Personenkreis wird wie folgt geregelt:

Trainees mit Bachelor-Abschluss ohne Bankausbildung – TG 4, letztes Berufsjahr

Trainees mit Bachelor-Abschluss mit Bankausbildung bzw. Master-Abschluss ohne Bankausbildung – TG 5, letztes Berufsjahr

Trainees mit Master-Abschluss mit Bankausbildung – TG 6, letztes Berufsjahr.“

🔑 KREDITGEWERBE, 040100/259/2006

Auswahl

Traineeplätze werden in der Regel (intern oder extern) ausgeschrieben. Einige Vereinbarungen enthalten zudem Regelungen zum Auswahlverfahren.

„Zur Auswahl geeigneter Bewerber kann ein Gruppenauswahlverfahren (Assessment-Center) stattfinden.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Arbeitsvertrag

Trainees erhalten in der Regel für die Dauer ihrer Qualifizierung einen befristeten Arbeitsvertrag.

„Das die Teilnahme am Traineeprogramm begründende Vertragsverhältnis ist als ein durch den Ausbildungszweck modifiziertes, tarifliches, einmalig befristetes Arbeitsverhältnis ausgestaltet. Eine Fortsetzung ist nur als reguläres unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich. Die Teilnehmer erhalten einen Arbeitsvertrag.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020100/42/0

Im folgenden Fall wird nach externen und internen Trainees unterschieden. Es wird festgelegt, dass die internen Trainees ihren unbefristeten Arbeitsvertrag behalten.

„'Externe Trainees' erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag; dieser ist in der Regel gemäß BeschFG auf 24 Monate befristet. 'Internen Trainees' bleibt ihr unbefristeter Arbeitsvertrag erhalten.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Leistungsbeurteilung

Einige Vereinbarungen regeln die Leistungsbeurteilung der Trainees durch ihre Betreuer bzw. Vorgesetzten.

„Nach einer Einsatzdauer von sechs und zwölf Monaten erfolgt jeweils eine Leistungsbeurteilung durch den Fachvorgesetzten; nach Beendigung der einzelnen Ausbildungsabschnitte gemäß dem jeweiligen individuellen Ausbildungsplan findet eine Leistungsbeurteilung durch den Fachvorgesetzten und ein Entwicklungsgespräch zwischen Personalwesen und Trainee statt.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

In diesem Zusammenhang wird gelegentlich die Zertifizierung der Maßnahme angesprochen.

„Nach Abschluss der Ausbildung hat der Trainee Anspruch auf ein Zeugnis, das Angaben über Art, Dauer, Inhalt und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthält. Auf Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020100/23/2000

Übernahme

Eigenständige Vereinbarungen zur Traineeausbildung enthalten oft Regelungen zur Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.

„Die Teilnehmer [des Traineeprogramms] werden bei Stellenausschreibungen bei gleicher Eignung bevorzugt vor externen Bewerbern, auch während der Laufzeit des Programms, übernommen. Ca. 3 Monate vor Ende des Programms wird ein Gespräch über Möglichkeiten einer weiteren Anstellung im Betrieb geführt. Das Gespräch kann mit dem MAG [Mitarbeitergespräch] verbunden werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 020100/42/0

In den vorliegenden Fällen handelt es sich um Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse.

2.2.2 Volontäre

Die Bezeichnung Volontär ist rechtlich umstritten. Eine gesetzliche Definition des betrieblichen Status und der Tätigkeiten eines Volontärs fehlt. Volontäre finden sich vor allem im Medienbereich (Presse, Verlage, Funk und Fernsehen), doch auch PR- und Werbeagenturen bieten inzwischen Volontariate an. Oft ist ein Studium die Voraussetzung für einen Volontariatsplatz. Im Volontariat erwirbt man die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten für die spätere berufliche Tätigkeit. Ein Volontariat ist eine nicht geregelte Ausbildung, die zumeist zwischen 12 und 24 Monaten dauert und in vielerlei Hinsicht dem Traineeship ähnelt. Das bedeutet, dass sie sowohl von der Dauer als auch von den Inhalten her sehr unterschiedlich ausgestaltet sein kann. Volontariate sind teilweise auch tarifvertraglich geregelt.

Der ausgewertete Bestand umfasst lediglich eine Vereinbarung aus einem Verlag, die die Ausbildung von Volontärinnen und Volontären regelt. Nachfolgend ein Auszug aus dieser insgesamt sehr detaillierten Regelung.

„Die Ausbildung dauert zwei Jahre. Eine Verlängerung ist nicht möglich.
[...] Der Volontär/die Volontärin erhält einen schriftlichen Ausbildungsvertrag, der vor Beginn der Ausbildung abzuschließen ist. Der als Anlage beigefügte Muster-Ausbildungsvertrag ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Weiterer Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist der betriebliche ‚Ausbildungsplan über die Durchführung eines Volontariats [...]‘. Darin sind der Ablauf der Ausbildung sowie die wesentlichen Ausbildungsabschnitte enthalten. [...] Nach Abschluss des Volontariats hat der Volontär/die Volontärin Anspruch auf ein Zeugnis [...].
Der Verlag ist verpflichtet, dem Volontär/der Volontärin spätestens drei Monate vor Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen, ob er/sie als ‚Stellvertretender Redakteur/Redakteurin‘ übernommen wird. Wird eine Übernahme nicht zugesagt, endet das Ausbildungsverhältnis mit Vertragsablauf.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020100/22/2000

2.2.3 Praktikanten und Hospitanten

In den untersuchten Vereinbarungen nehmen Regelungen zum Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten den weitaus größten Raum ein. In geringerem Umfang kommen darin auch Hospitationen zur Sprache. Gemeint sind meist sehr kurze Einsätze wie z.B. Schnupperpraktika. In den – vielfach eigenständigen – Vereinbarungen wird eine große Bandbreite von Themen angesprochen: Anzahl an Praktikantenstellen, Bewerberauswahl, Dauer und Inhalt des Praktikums, Verträge, Vergütungen, Arbeitszeiten und Zertifizierungsfragen, um nur die wichtigsten zu nennen. Auffallend präzise wird der Personenkreis definiert, den die jeweilige Vereinbarung behandelt, und sein betrieblicher Status beschrieben.

Definition und innerbetrieblicher Status

Die knappste und zugleich umfassendste Definition von Praktikanten findet sich in einer Vereinbarung aus dem Krankenhausbereich.

„Praktikanten/innen sind Personen, die für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerbs praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit oder Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, in der Dienststelle eingesetzt werden, weil sie diese z. B. für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder zu anderen Zwecken benötigen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010304/7/2003

Wie viele ihrer Art grenzt auch diese Vereinbarung den Status des Praktikanten gegen andere Personengruppen, etwa Auszubildende, ab („keine systematische Berufsausbildung“). Andere Vereinbarungen differenzieren den Begriff.

„Ein Praktikum soll grundsätzlich berufliche Kenntnisse vermitteln und der beruflichen Orientierung dienen. Es hilft, betriebliche Abläufe kennen zu lernen und eine Vorstellung von der Arbeit [...] zu bekommen. Das Kennenlernen der Praxis steht im Vordergrund. Bei [...] ist ein Arbeitnehmer dann als Praktikant/-in zu bezeichnen, wenn er/sie eine bestimmte Dauer im Betrieb tätig ist, um sich dort zur Vorbereitung auf einen potentiellen Beruf die notwendigen praktischen Kenntnisse oder Erfahrungen anzueignen.

Schüler: Diese Gruppe zeichnet aus, dass sie Vollzeitschüler sind und hauptsächlich zur beruflichen Orientierung angestellt werden.

Studenten: Bei studierenden Praktikanten sind zwei Arten zu unterscheiden: Pflicht- und Freiwilligenpraktika. Den Pflichtpraktika gleichgestellt sind in anderen Ausbildungen oder Qualifizierungsmaßnahmen vorgeschriebene Praktika.

Diplomanden: Studenten im Hauptstudium, die während des Praktikums ihre Diplomarbeit erarbeiten.

Sonstige (z. B. Arbeitssuchende): Diese Praktikanten können i. d. R. eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen und möchten innerhalb des Praktikums die eventuell theoretischen Kenntnisse durch Praxiserfahrung ergänzen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010304/8/2006

Eine Unterteilung in verschiedene Praktikantengruppen ist sinnvoll, da sich die Laufzeiten der Praktika, die jeweiligen Anforderungen an die Praktikanten und die entsprechende Vergütung stark voneinander unterscheiden. Manche Vereinbarungen differenzieren weniger nach Personengruppen als vielmehr nach der Art des Praktikums.

„Bei dem Praktikum kann es sich um eine der hier aufgezählten Arten handeln:

- Vor- oder Zwischenpraktikum, d. h. ein Grund- und Fachpraktikum für angehende Studierende

- Pflichtpraktikum, d. h. ein praktisches Studiensemester für Studierende an Fachhochschulen, privaten Hochschulen und Universitäten
- Freiwilliges Praktikum im Vor-, Grund- und Hauptstudium bzw. im Bachelor- oder Masterstudiengang, d. h. ein Praktikum, das nicht von der Studienordnung vorgeschrieben ist
- Praktikum von Studenten einer ausländischen Hochschule, d. h. das Praktikum von internationalen Studierenden
- In begründeten Einzelfällen kann das Praktikum vor oder nach dem Studium bzw. während einer Exmatrikulationsphase stattfinden.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 010304/10/2008

Einige Vereinbarungen enthalten zudem Schutzklauseln, die sicherstellen, dass der Einsatz von Praktikanten nicht zur Verdrängung regulär Beschäftigter führt.

„Die Betriebsleitungen stellen sicher, daß durch die Diensterteilung von Praktikanten/-innen als Alleinfahrer das Erreichen der Normalarbeitsstunden der Stammfahrer nicht gefährdet wird.“

🔑 LANDVERKEHR, 010304/20/1996

Anzahl Praktikumsstellen und Bewerberauswahl

Einige Betriebsvereinbarungen machen Angaben über die Anzahl der Praktikumsplätze und das Verfahren bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.

„Anzahl der Praktikantenplätze

Die Anzahl der vor der Personal- und Organisationsentwicklung (Ausbildung) in Abstimmung mit den Fachbereichen vorgeschlagenen und von der Geschäftsführung genehmigten Praktikantenplätze ist begrenzt. Das vorgeschriebene Kontingent ist grundsätzlich einzuhalten. [...]

Auswahlprozess

Zeitraum I. Quartal Bewerbungen bis zum 30.09.

Zeitraum II. Quartal Bewerbungen bis zum 31.12.

Zeitraum III. Quartal Bewerbungen bis zum 31.03.

Zeitraum IV. Quartal Bewerbungen bis zum 30.06.

Die Bewerber erhalten eine Eingangsbestätigung mit der Aufforderung, einen Anmeldebogen auszufüllen. Die Bewerberauswahl erfolgt durch Personal-/Organisationsentwicklung (Ausbildung) in Abstimmung mit dem Betriebsrat.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010304/19/2007

Besondere Personengruppen

Beim Thema Bewerberauswahl enthalten einige der untersuchten Vereinbarungen Regelungen zur speziellen Berücksichtigung besonders zu fördernden Personengruppen.

„Im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten werden Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte angeboten, um deren Integration und Akzeptanz im Berufsleben zu fördern. Die Praktikumsmaßnahme soll auch Aufschluss darüber geben, inwieweit der Praktikant für bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen geeignet ist.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010301/83/2004

Was hier bereits anklingt – die Übernahme in ein späteres Beschäftigungsverhältnis – wird für Behinderte in Integrationsvereinbarungen ausdrücklich geregelt. Auch finden sich in solchen Vereinbarungen gelegentlich deutliche Aussagen über die Anzahl an Praktikumsstellen.

„Weiterhin soll im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten mindestens 5 behinderten Praktikanten Einsatzmöglichkeiten angeboten werden, bei Eignung sollen sie bei Einstellungen oder bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 010301/92/2001

Regelungen zur späteren Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten scheinen allerdings auf den Kreis der Schwerbehinderten beschränkt zu bleiben.

Zwei weitere Personengruppen, die in den Praktikantenvereinbarungen besondere Beachtung finden, sind Mädchen und Frauen. Hier steht z.B. das Interesse im Vordergrund, den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen. Eine Vereinbarung zur Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten lautet wie folgt.

„Auswahlverfahren sind so zu gestalten, daß sie die sozialisationsbedingten Unterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigen und Frauen gleiche Erfolgchancen ermöglichen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/16/1993

Um bei Mädchen das Interesse an technischen – d. h. häufig von Männern ausgeübten – Berufen zu wecken, bieten Betriebe gezielt Schülerinnenpraktika an.

„Zur Verbesserung von Informationen über technische Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten sind verstärkt Hospitationen für Mädchen anzubieten, sowie ab dem Schuljahr 1999/2000 Schülerpraktika in technischen Berufen je zur Hälfte an Jungen und Mädchen zu vergeben.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/49/1999

Solche Schülerinnenpraktika und Hospitationen sind oft das Ergebnis einer gerichteten Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben bzw. der jährlichen Werbeaktionen der Girls Day-Initiative von Arbeitgeberverbänden, dem DGB und der Bundesagentur für Arbeit. Sie bilden eine wichtige Grundlage für betriebliche Initiativen zur Gewinnung weiblicher Auszubildender in typischen Männerberufen.

Dauer und Inhalt des Praktikums

Häufig legen die Vereinbarungen die Dauer und die Inhalte eines Praktikums fest. Die folgende Vereinbarung bindet die verschiedenen im Betrieb möglichen Praktika an eine bestimmte Dauer.

„Schülerpraktikum: in der Regel 3 Wochen [...]
Praktikum Grundstudium: in der Regel 6-12 Monate. [...]
Praktikum Hauptstudium: in der Regel 6-12 Monate. [...]
Praktikum Diplomarbeit: in der Regel 6-12 Monate. [...]
Praktikum Post-Studium: in der Regel 6 Monate.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 040100/258/2006

Die folgende Vereinbarung macht nicht nur Angaben über die Dauer, sondern auch über die zeitliche Verteilung der einzelnen Praktikumsphasen.

„Die Dauer eines Praktikums beträgt im Regelfall sieben Monate. Die Praktikanten/-innen sollen in dieser Zeit die im Unterricht [...] erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse im Bereich des Personenverkehrs praktisch erproben, anwenden und vertiefen. Daran orientiert gliedert sich das Praktikum nach Inhalt und Ablauf grundsätzlich wie folgt:

- Einführung in den Betrieb und die Betriebsabläufe.
- Intensive und qualifizierte technische und fahrtechnische Einweisung durch Fahrlehrer bzw. erfahrene und qualifizierte Fahrer [...].
- Strecken- und Tarifikunde. Die intensive Tarifikunde soll vor dem Einsatz auf dem Fahrzeug in den Betrieben erfolgen.
- Einweisung in die Bedienung des EDR-Gerätes und die Einnahmeabrechnung.
- Einsatz als Beifahrer
- Einsatz als Fahrer unter der Aufsicht eines erfahrenen [...] -Fahrers.
- Einsatz als Alleinfahrer.

Die Praktikumsabschnitte 1 – 6 machen mindestens 30 %, der Praktikumsabschnitt 7 höchstens 70 % der Gesamtdauer des Praktikums aus.“

🔑 LANDVERKEHR, 010304/20/1996

Andere Vereinbarungen regeln dagegen das Verfahren zur Entwicklung eines Ausbildungsplans sowie die Verantwortlichkeiten bei der Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten.

„Der Personalentwicklung ist durch die jeweilige Fachabteilung vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungs-/Einsatzplan zur Verfügung zu stellen. Neben dem Einsatzzeitraum ist ein Verantwortlicher zu nennen, der für die Betreuung der Praktikantin/des Praktikanten vor Ort zuständig ist, sowie die Ausbildungsinhalte, die während des Praktikums vermittelt werden sollen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010304/8/2006

Praktikumsverträge

Manche Vereinbarungen fordern ausdrücklich einen Vertrag als Grundlage für ein Praktikum.

„Vor Beginn des Praktikums schließen die Abteilung Personal Zentrale und die/der Student/in einen Vertrag, der die wesentlichen Bedingungen sowie den Ausbildungsplan enthält.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 010304/10/2008

Der genannte Vertrag enthält nicht nur den Ausbildungsplan, sondern sieht auch eine Probezeit von vier Wochen sowie eine Kündigungsregelung vor.

„Nach der Probezeit kann der Vertrag nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt oder das Ausbildungsziel geändert oder aufgegeben wird. Die Kündigung erfolgt durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem anderen Teil.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 010304/10/2008

Vergütung

Neben der Definition des Praktikantenstatus und der Regelung der Praktikumsinhalte nehmen Vergütungsfragen den größten Raum in den Vereinbarungen ein. Die Höhe der Vergütung orientiert sich dabei meist an der Vorqualifikation der Bewerber und/oder am Nutzen der Praktikantin bzw. des Praktikanten für das Unternehmen.

„Grundsätzlich erhalten alle Praktikanten – mit Ausnahme der Schüler – eine Vergütung. Diese Vergütung soll als eine Aufwandsentschädigung betrachtet werden und ist [...] entsprechend zu budgetieren.

- Studenten, die im Hause [...] ein freiwilliges Praktikum oder Pflichtpraktikum ableisten, erhalten hierfür eine Vergütung je Monat bzw. anteilig in Höhe von 610,- Euro (brutto).
- Diplomanden erhalten aufgrund ihrer hohen Qualifikation und des potentiellen

Nutzens ihrer Ausarbeitung monatlich bzw. anteilig eine Vergütung in Höhe von 750,- Euro (brutto).

- Sonstige Praktikanten erhalten eine monatliche Vergütung bzw. anteilig in Höhe von 610,- Euro (brutto). Auf Antrag der Praktikantin/des Praktikanten (z. B. Hartz IV-Empfängern) kann ein geringeres Entgelt ausbezahlt werden.

In [...] Einzelfällen aufgrund des Nachweises besonders hoher spezifischer Qualifikationen (z. B. langjährige Berufserfahrung, spezifische Sprachkenntnisse usw.) der Praktikantin/des Praktikanten kann eine monatliche Vergütung in Höhe von max. 1.250,- Euro (brutto) gewährt werden.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010304/8/2006

Im Rahmen der Vergütungsregelungen werden in den Vereinbarungen gelegentlich auch andere finanzielle Leistungen angesprochen, z. B. die Erstattung der Essensmarken für das Kantinenessen oder der Reisekosten für das Vorstellungsgespräch.

Arbeitszeiten

Regelungen zur Arbeitszeit von Praktikanten orientieren sich meist an den tariflichen Bestimmungen.

„Die tägliche bzw. wöchentliche Anwesenheitszeit richtet sich nach der im Unternehmen üblichen tariflichen Wochenarbeitszeit.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 010304/10/2008

Eine Vereinbarung bietet zusätzlich die Möglichkeit, von der Regelarbeitszeit abzuweichen.

„Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen kann die Dienststelle mit der zuständigen Personalvertretung eine abweichende Arbeitszeitregelung treffen, wenn dies für die ordnungsgemäße Abwicklung der Dienstgeschäfte erforderlich ist. Über die getroffene Vereinbarung ist das Personalamt zu informieren.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/565/1995

In einigen Fällen finden sich bei den Regelungen zur Wochenarbeitszeit ausdrückliche Hinweise auf die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

„Praktikanten unterliegen den jeweilig gültigen Arbeitszeitbestimmungen.

Bei minderjährigen Praktikanten sind die gesetzlichen Bestimmungen gemäß JArbSchG (§8, 11 ff.) zu beachten und seitens der Verantwortlichen anzuwenden.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010304/8/2006

Zertifizierung

Viele, zumindest die meisten eigenständigen Praktikantenvereinbarungen, regeln ein Zertifizierungsverfahren für die Leistungen während des Praktikums. Dabei handelt es sich ausnahmslos um eine schriftliche Bescheinigung über das Praktikum in Form eines Arbeitszeugnisses.

„Am Ende des Praktikums erhalten die Praktikanten eine [...] Beurteilung durch den Praktikantenbetreuer. (Original an Praktikanten, Kopie für die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (Ausbildung), diese wird nach 5 Jahren vernichtet.)“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010304/19/2007

Hospitationen

Vereinbarungen zum Einsatz von Praktikanten regeln mitunter den Status von Hospitanten, d. h. Personen, die etwa im Rahmen einer Berufsorientierung eine Art Schnupperpraktikum von meist kurzer Dauer absolvieren.

„Hospitanten, die regelmäßig nur kurzfristig für einige Tage im Rahmen einer so genannten Schnupperlehre oder eines Berufspraktikums eingesetzt werden, erhalten keine Vergütung. Die maximale Beschäftigungsdauer als Hospitant beträgt einen Monat, in den Sommerferien 6 Wochen.“

🔑 UNBEKANNT, 040100/281/0

Wie in diesem Fall erhalten Hospitanten in der Regel keine Vergütung für die Zeit ihrer Anwesenheit im Betrieb.

2.2.4 Studierende, Hochschulabsolventen und Doktoranden

Neben den Trainees und den Praktikanten nimmt die Gruppe der (angehenden) Akademiker einen breiten Raum in den untersuchten Vereinbarungen ein. Bei diesem Personenkreis handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe:

- extern Studierende, die im Rahmen ihres Studiums ein freiwilliges oder ein Pflichtpraktikum (Berufspraktikum/Anerkennungsjahr) in einem Betrieb bzw. einer Organisation machen,
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem Unternehmen eine Aufstiegsfortbildung an einer Hochschule, Fachhochschule oder einer Berufsakademie absolvieren, die mit einem Bachelor- oder Master-Abschluss endet,
- sogenannte Werkstudenten, die meist in den Semesterferien im Betrieb arbeiten, um das Studium zu finanzieren, aber keine strukturierte Ausbildung erhalten,
- Diplomanden die im Rahmen eines betriebsrelevanten Diplomprojekts an ihrer Abschlussarbeit schreiben,
- Doktoranden, die im Betrieb Material für ihre Dissertation sammeln,
- graduierte Hochschulabsolventen, die im Betrieb beschäftigt sind und eine spezielle, dem Traineeship untergeordnete Förderung erfahren.

Auf die zunehmend wachsende Gruppe der sogenannten dual Studierenden, d.h. der Auszubildenden, die parallel zu ihrer dualen Ausbildung ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität absolvieren, soll hier nur am Rande eingegangen werden (ausführlich vgl. Busse 2009).

Der Personenkreis der (angehenden) Akademiker ist sehr breit gefächert. Er weist große Überschneidungen mit der Gruppe der Trainees und der Praktikanten auf. Denn bei Trainees handelt es sich in den meisten Fällen ebenfalls um Hochschulabsolventen. Und Praktikanten sind häufig Studierende, die im Betrieb oder in der Organisation etwa ein Berufspraktikum oder Anerkennungsjahr absolvieren.

In den Vereinbarungen zu Studierenden, Hochschulabsolventen usw. werden vor allem folgende Themen angesprochen: die mit dem Qualifizierungsangebot verbundenen Ziele, Dauer und Durchführungsmodalitäten der Ausbildung, Vergütungsfragen, Arbeits- und Qualifizierungszeiten, Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis und die Einsatzgebiete.

Fördermotive und Förderziele

Häufig dient der Einsatz von Studierenden und Hochschulabsolventen klaren unternehmenspolitischen Zielen, wie es etwa die folgende Vereinbarung zu einem Förderstipendium zeigt, das sich an Studierende und Hochschulabsolventen richtet.

„Die [...] wird einen Leitfaden Stipendien entwickeln, mittels dessen Studierende und Postgraduierte gefördert werden können. Ziel der Förderung ist die Bindung potenzieller Nachwuchskräfte [...], die Unterstützung besonderer Studienleistungen in [...] relevanten Studiengebieten sowie die Stärkung des Wissenschaftsstandortes [...]. Der Leitfaden wird sich an folgenden Kriterien orientieren:

- Zielgruppen der Förderung sind eigene Mitarbeiter, Mitarbeiterkinder, Studierende und Postgraduierte, die sich durch besondere Leistungen herausheben.
- Die Förderung erfolgt vornehmlich durch Übernahme oder Beteiligung an den Kosten für Studiengebühren, Forschungsarbeiten und/oder Auslandsaufenthalten sowie das Angebot von Praktikumsplätzen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Ziel der Förderung ist demnach die rechtzeitige Bindung künftiger Nachwuchskräfte an das Unternehmen. Eine ähnliche Zielsetzung formuliert eine Vereinbarung aus dem Maschinenbau.

„Der funktionsübergreifende Einsatz von Studenten dient als Personalmarketing-Maßnahme einer frühzeitigen Bindung geeigneter Potentiale an das Unternehmen.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/214/2001

Ein weiteres Motiv, (angehende) Akademiker zu fördern, liegt offenbar darin, deren Know-how für das eigene Unternehmen zu nutzen.

„Voraussetzung zur Aufnahme von Diplomkandidaten ist, daß das Thema der Diplomarbeit entweder vom Unternehmen vorgegeben wurde oder eine Verwertbarkeit für das Unternehmen verspricht.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 020400/11/1992

Dauer und Durchführung der Qualifizierung

Die Dauer der Qualifizierung von Studierenden, Doktoranden und Hochschulabsolventen wird in den Vereinbarungen sehr unterschiedlich angegeben und richtet sich nach den jeweiligen Voraussetzungen, die etwa durch Studienordnungen oder Anforderungen an ein Diplom- oder Dissertationsvorhaben gegeben sind. Die folgende Vereinbarung unterscheidet hinsichtlich der Ausbildungsdauer zwischen Studierenden im Pflichtpraktikum und Diplomanden bzw. Doktoranden.

„Studenten im Pflichtpraktikum

Die Dauer des Praktikums richtet sich nach der Praktikantenordnung der Hoch- bzw. Fachhochschule, dem Studienfortschritt und nach den Anforderungen des Unternehmens. Praktikantenplätze des Grundstudiums werden im Regelfall für maximal sechs Wochen pro Semester vergeben. Praktikantenplätze des Hauptstudiums (incl. Praxissemesters der Fachhochschule) werden auf Basis vorhandener Themenstellungen vergeben.

Diplomanden/Doktoranden

Diplomanden und Doktoranden werden bedarfsorientiert – auf Grundlage vorliegender Themenstellungen – eingesetzt. Die Anzahl der Diplomanden- und Doktorandeneinsätze richtet sich nach den zwischen Personalabteilung, den Fachbereichen und dem Betriebsrat abgestimmten Themen- und Einsatzplanungen. Die Dauer und der Inhalt von Diplomarbeiten orientieren sich an der Untergrenze des in der Diplomprüfungsverordnung vorgegebenen Rahmens.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010601/82/2006

Eine andere Vereinbarung, in der es um ein spezielles Förderprogramm für Hochschulabsolventen geht, macht nicht nur Aussagen zur Dauer, sondern auch zu den Durchführungsmodalitäten der Qualifizierung.

„Die Pflichtbausteine der Qualifizierung sind im Laufe der 36 Monate zu absolvieren. Die individuelle Planung und Durchführung erfolgt dezentral in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Paten bzw. der Patin und wird entsprechend der betrieblichen Erfordernisse sowie der individuellen Entwicklung um fachlich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen wie Seminare oder Workshops ergänzt. Die Beteiligung des Betriebsrates erfolgt gemäß der bestehenden Verfahren.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010304/18/2004

Vergütung

Zu den wichtigsten Aspekten, die in Qualifizierungsvereinbarungen für diesen Personenkreis angesprochen werden, gehört die Vergütung. Wie schon bei den Praktikanten wird dabei häufig und je nach Vorbildung zwischen den verschiedenen Gruppen von Studierenden, Hochschulabsolventen usw. unterschieden.

„Studenten im Pflichtpraktikum (ausschließlich Vorpraktikum) erhalten eine Vergütung, die der Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr entspricht (zurzeit 638,- Euro). Diplomanden/Doktoranden erhalten ein Honorar, das der Ausbildungsvergütung im vierten Lehrjahr entspricht (zurzeit 852,- Euro). Weitere Zuschüsse für z. B. Miet- bzw. Fahrtkosten werden nicht gewährt.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010601/82/2006

Hier dient die Auszubildendenvergütung (in Verbindung mit dem Ausbildungsstand) als Maßstab für die Vergütung der Studierenden, Diplomanden und Doktoranden im Unternehmen. Eine andere Vereinbarung regelt die Vergütungssituation der (dual) Studierenden und, wie sie hier genannt werden, „Werkstudenten“.

„Berufsakademie (BA)-StudentInnen

BA-StudentInnen, die einen Ausbildungsvertrag mit einer Berufsakademie und [...] abschließen, werden grundsätzlich so gestellt wie Auszubildende [...]. Das betrifft insbesondere die Ausbildungsvergütung, die berufspraktische Ausbildungszeit, den Urlaub, das 13. Monatsentgelt, die Übernahmeregelungen nach dem Studium und Regelungen zur Leistungseinschätzung. Die Zeit des BA-Studiums wird als Betriebszugehörigkeit anerkannt.

WerkstudentInnen

StudentInnen, die an Hand einer konkreten betrieblichen Aufgabenstellung einen Vertrag [...] im Rahmen einer Praxissemester- oder Diplomarbeit erhalten, werden monatlich mit 150,- Euro zzgl. eines Leistungsanteils von 50,- Euro vergütet. Auf der Grundlage der Bewertung der Abschlussarbeit erfolgt rückwirkend eine zusätzliche monatliche Vergütung. Diese beträgt bei einer Bewertung mit Note „1“: 200,00 ; Note „2“: 100,00 ; Note „3“: 50,00 .“

🔑 ELEKTRO, 020200/287/2006

Die Studierenden von der Berufsakademie werden hier entsprechend der Vergütungsrichtlinien für ihre parallel stattfindende betriebliche Ausbildung entgolten, während die übrigen Studierenden und Diplomanden (hier Werkstudenten genannt) eine leistungsabhängige Vergütung erhalten.

Arbeits- und Qualifizierungszeiten

Ein weiteres wichtiges Regelungsthema sind die Arbeits- und Qualifizierungszeiten, die sich meist an der tarifvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit orientieren.

„Für Auszubildende und Studierende gilt als Ausbildungs-Sollarbeitszeit die tarifvertragliche Arbeitszeit.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030100/412/0

Doch es finden sich auch von der üblichen Arbeitszeit abweichende Regelungen, wie das folgende Beispiel zeigt. Es thematisiert das dreijährige Förderprogramm für Hochschulabsolventen.

„Für die Dauer von 36 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sind die Beschäftigten verpflichtet, eine zusätzliche Qualifizierungszeit von durchschnittlich 6 Stunden pro Woche ohne Zusatzvergütung zu leisten. [...] Die Anwesenheit wird auf 5 Tage in der Woche verteilt; eine Aufteilung in Arbeitszeit und Qualifizierungszeit erfolgt in diesem Rahmen nach den betrieblichen Erfordernissen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010304/18/2004

Übernahme und Einsatzgebiete

Schließlich spielt auch das Thema Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bzw. der anschließende Einsatz des Qualifikanten eine wichtige Rolle.

„Die Übernahme aller BA-Studenten [...] wird angestrebt, soweit folgende Leistungskriterien (kumulativ) erfüllt sind:

- Gesamtdurchschnitt in der theoretischen Ausbildung ist 3,0 und besser bei höchstens vier Wiederholungsprüfungen insgesamt und keiner zweiten Wiederholungsprüfung innerhalb einer Prüfung.
- Die Punktmittelwerte der Beurteilungen der Praxisphasen 2-6 betragen jeweils mehr als 55 Punkte.

Die Übernahme erfolgt nach den Leistungskriterien und den Beurteilungen in Abhängigkeit von den Anforderungen des jeweils zu besetzenden Arbeitsplatzes. Im Regelfall werden dabei die besten BA-Studenten zuerst eingesetzt. [...] Die Vorstellungen der Auszubildenden und BA-Studenten hinsichtlich des Einsatzgebietes bzw. -ortes und der Tätigkeit sollen dabei, soweit dies mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist, berücksichtigt werden. Nicht übernommene Auszubildende und BA-Studenten können auf eigenen Wunsch in den Bewerberpool [...] aufgenommen werden, um bei weiterem Personalbedarf und passendem Profil zu einem späteren Zeitpunkt Berücksichtigung finden.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100100/397/2008

Diese Vereinbarung sieht demnach zusätzlich zur Regelung des Übernahmeverfahrens eine Art Verbleibregelung im internen Bewerberpool für nicht direkt übernommene Studienabsolventen vor.

Regelungen für Schwerbehinderte

Wie bei den Praktikanten enthalten auch Vereinbarungen zur Qualifizierung (angehender) Akademiker besondere Regelungen für Schwerbehinderte.

„Das Unternehmen erklärt sich bereit, schwerbehinderten Studierenden im Rahmen der örtlichen Gegebenheiten und des Ausbildungszweckes entsprechend auch die Möglichkeit zu Praktika oder Studienarbeiten zu eröffnen. Bewerbungen von Schwerbehinderten um ausgeschriebene Praktika oder Diplomarbeiten werden vorrangig berücksichtigt, sofern die Durchführung und Betreuung gewährleistet ist.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 010301/203/2003

2.2.5 Zivildienstleistende

Zivildienstleistende werden in Betriebsvereinbarungen zur Ausbildung nur am Rande erwähnt, und auch das Thema Qualifizierung spielt kaum eine Rolle. So etwa in der einzigen Vereinbarung im ausgewerteten Dokumentenbestand, in der Zivildienstleistende zur Sprache kommen.

„Zivildienstleistende sind nur zusätzlich zu geplantem Personal einzusetzen.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010304/15/2008

Hier wird jedoch ein wichtiger Aspekt angesprochen, der sich auch in Vereinbarungen zur Qualifizierung und zum Einsatz von Praktikanten und Trainees findet: die Gefahr, dass durch den dauerhaften Einsatz solcher vergleichsweise preiswerten Arbeitskräfte Stammarbeitsplätze überflüssig und auf Dauer abgebaut werden. Auf diese Gefahr (insbesondere im Zusammenhang mit Praktikanten) verweist auch die DGB-Jugend (www.dgb-jugend.de). Sie empfiehlt ausdrücklich den Abschluss von Betriebsvereinbarungen für diese Personengruppen.

2.2.6 Ausbilder und Betreuungspersonal

Zwar ist auch in Vereinbarungen zur Ausbildung von Trainees, Praktikanten, Studierenden oder Hochschulabsolventen gelegentlich die Rede von Betreuern, Paten oder Mentoren, doch finden sich darin keine Regelungen zur Qualifizierung dieser betreuenden Personen. Durchaus aber enthalten andere Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder in der dualen Ausbildung. Meist legen solche Vereinbarungen fest, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssen, um ihre Aufgabe angemessen zu erfüllen.

„Als Voraussetzung für die Ernennung eines/einer nebenamtlichen Ausbilders/ Ausbilderin, der/die für die Durchführung in der jeweiligen Niederlassung verantwortlich ist, gilt grundsätzlich die Ausbildereignungsverordnung.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 020100/2/1996

Darüber hinaus regeln die Vereinbarungen häufig die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Ausbildern, beispielsweise einen Lehrgang zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung.

„Ein Lehrgang soll bis zu 30 Ausbilder umfassen, die zu Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, der Landwirtschaft und der gewerblichen Wirtschaft [...] ausbilden. Der Lehrgang einschließlich der schriftlichen Prüfung wird in drei Wochen während der Dienstzeit durchgeführt. Die mündliche Prüfung ist möglichst innerhalb der nächsten zwei Wochen nach Beendigung des Lehrgangs abzunehmen. Der Unterricht wird aus täglich 8 Unterrichtsstunden einschließlich 2 Vor- oder Nacharbeitsstunden in der regulären Dienstzeit von 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr bestehen.

Die Beschäftigungsbehörde hat den Ausbilder für die Lehrgangszeit und die Teilnahme an der mündlichen Prüfung vom Dienst freizustellen. Die Bezüge werden weitergezahlt.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 020100/25/1979

Ein wiederkehrendes Thema bei der Regelung der Qualifizierung von Ausbildern ist die Kostenübernahme bzw. die Zulage für Ausbildungsaufgaben.

„Der verantwortliche Ausbilder nimmt an Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen für verantwortliche Ausbilder teil. Die für die berufs- und arbeitspädagogische Ausbildung der verantwortlichen Ausbilder anfallenden Kosten sowie die Kosten der laufenden Schulungen für verantwortliche Ausbilder werden [...] übernommen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020600/4/0

Oft wenden sich die Regelungen zur Qualifizierung von Ausbildern auch an die Ausbildungsbeauftragten.

„Alle hauptamtlichen Ausbilder müssen die Ausbildereignungsprüfung gemäß der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) abgelegt haben oder diese zum nächstmöglichen Zeitpunkt ablegen. Um eine ordnungsgemäße Berufsausbildung gewährleisten zu können, sind auch die Ausbildungsbeauftragten der Geschäftsbereiche/Servicebereiche ausreichend zu qualifizieren. Dies sollte durch Ablegung einer Ausbildereignungsprüfung oder durch Qualifizierung mittels hausinterner Weiterbildungsmaßnahmen [...] erfolgen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020200/207/2000

Ausbildungsbeauftragte werden insbesondere dann in die Regelungen einbezogen, wenn sie Qualifizierungen betreffen, die nicht unmittelbar zu den (fachlichen) Aufgaben eines Ausbilders bzw. einer Ausbilderin gehören, etwa die korrekte Durchführung von Mitarbeitergesprächen.

„Für die Ausbilder/innen und Ausbildungsbeauftragten ist eine eingehende Schulung über die Durchführung dieses Mitarbeiter- und Fördergesprächs obligatorisch, soweit sie nicht schon im Rahmen des MAFG für Mitarbeiter/innen geschult worden sind. Sie dürfen das Verfahren nur nach einer vorhergehenden einschlägigen Schulung anwenden. Betriebsräte werden in diese Schulungen einbezogen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010701/93/2004

3 Mitbestimmungsregelungen, Beteiligung von Beschäftigten

Die untersuchten Vereinbarungen zeigen, dass die Betriebs- und Personalräte ihre Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte beim Einsatz und der Ausbildung von Trainees, Praktikanten, Volontären, Studierenden, Hochschulabsolventen usw. weitgehend ausschöpfen. Den gesetzlichen Rahmen hierfür definieren das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. die entsprechenden Personalvertretungsgesetze (PersVG) für den öffentlichen Dienst. Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung reicht dabei a) von der Durchsetzung verbindlicher Regelungen für die betroffenen Personengruppen im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen über b) die Wahrnehmung ihrer Informationsrechte bei der Umsetzung solcher Regelungen bis hin zu c) Mitsprache bzw. Mitbestimmung etwa im Rahmen paritätisch besetzter Kommissionen. Eine besondere Position nimmt im Zusammenhang mit der betrieblichen Interessenvertretung für die hier betrachteten, oft jugendlichen Personengruppen insbesondere die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ein. Ihre Aufgaben liegen nach § 60 und § 70 BetrVG ausdrücklich in der Wahrnehmung der besonderen Belange jugendlicher Arbeitnehmenden im Betrieb, insbesondere bei Fragen der Berufsbildung und der Übernahme. Die Beteiligung der JAV an betrieblichen Aushandlungsprozessen erfolgt gemeinsam und in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat. Eine große Rolle spielt die JAV auch, wenn es um die Teilnahme an Beurteilungsgesprächen – wie in diesem Fall mit Studierenden und Trainees – geht.

„Zu diesem Beurteilungsgespräch kann der Beurteilte ein Betriebsratsmitglied oder ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzuzuziehen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010602/39/0

3.1 Informations- und Beratungsrecht

Die häufigste Form der Beteiligung, die sich in den Vereinbarungen findet, ist die Unterrichtung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung durch den Arbeitgeber bzw. die Einräumung eines Vorschlagsrechts. Im nachfolgenden Fall geht es etwa um die Information des Betriebsrats über die Zahl der geplanten Traineeplätze. Der erwähnte § 92 BetrVG regelt die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei der Personalplanung und den sich daraus ergebenden Qualifizierungsmaßnahmen.

„Im Rahmen der allgemeinen Information über die Personalplanung (jährl. Budget) wird der BR auch über die geplante Zahl von Traineeplätzen unterrichtet. Ergibt sich gegenüber der dem BR vorgestellten Planung ein zusätzlicher Bedarf an Traineeplätzen, so wird der BR darüber rechtzeitig und umfassend unterrichtet. § 92 BetrVG bleibt unberührt.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Der folgende Fall regelt die Erfolgsbeteiligung für außertarifliche Angestellte, die sich in einer Ausbildung befinden – in diesem Fall Trainees. Der Betriebsrat hat sich ein Informations- und Vorschlagsrecht gesichert.


„Der örtliche Betriebsrat wird über das in seinem Zuständigkeitsbereich für den AT-Bereich zu verteilende Volumen informiert. Vor Auszahlung wird mit ihm auf Basis der individuell vorgesehenen Auszahlungsbeträge beraten. Hierbei sind individuelle Zielerreichungen und Leistungsbeurteilungen hinzuzuziehen. Der Betriebsrat hat im Rahmen dieser Beratungen ein Vorschlagsrecht für individuelle Zahlungen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 040200/431/2007

Außertarifliche Angestellte fallen in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats – zumindest solange sie keine leitenden Funktionen ausüben.

Um das Informationsrecht geht es auch in einer Vereinbarung, die u. a. die Ausbildung der Ausbilder regelt.

„Mindestens einmal pro Quartal findet ein Informationsaustausch zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildern, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie bei Bedarf der betreffenden Ausbildungsbeauftragten oder Ausbildungsverantwortlichen statt.“

 MASCHINENBAU, 020100/8/1998

3.2 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beziehen sich auf die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern etwa für ein Praktikum oder ein Traineeprogramm, ihren Einsatz im Betrieb, die Dauer der Ausbildungsmaßnahme sowie auf Entgeltfragen. Im Folgenden ein Beispiel für die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl von Praktikanten bzw. Diplomanden und Doktoranden.

„Es werden regelmäßige quartalsweise Bedarfsabfragen von der Personalabteilung in den Fachbereichen durchgeführt. Auf Basis gemeldeter Bedarfe werden die entsprechenden Stellenausschreibungen erstellt. Diese Ausschreibungsentwürfe erhält der Betriebsrat vor der Veröffentlichung [...] zur Abstimmung. Die Auswahlkriterien werden vom Fachbereich mit der Personalabteilung definiert und etwaige Ausschlusskriterien im Vorfeld mit dem Betriebsrat abgestimmt. Nach der Stellenausschreibung erhält der Betriebsrat alle Bewerberdaten. Die Bewerberauswahl erfolgt durch Abstimmung zwischen Fachbereich, Personalabteilung und Betriebsrat. Die Praktikanten- bzw. Diplomanden- und Doktorandeneinsätze werden dem Betriebsrat jeweils als Einzelvorlage nach § 99 BetrVG zur Entscheidung vorgelegt.“

 MINERALÖLVERARBEITUNG, 010601/82/2006

Bei zustimmungspflichtigen Sachverhalten wie diesem wird immer wieder § 99 BetrVG angeführt, der die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen regelt. Er schreibt vor, dass der Betriebsrat umfassend über die Auswahl, Einstellung, Ein- und Umgruppierung sowie die Versetzung von Arbeitnehmern zu unterrichten ist. Der Betriebsrat muss der geplanten Maßnahme zustimmen; verweigert er dies, kann der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen. § 99 gilt – unter bestimmten Voraussetzungen (siehe Kap. 6) – selbst für die Einstellung und den Einsatz von Zivildienstleistenden.

„Geschäftsführung und Betriebsrat einigen sich auf die [...] Einsatzstellen. Sollten sich Veränderungen zu der Vorjahres-Personalplanung ergeben, werden im Rahmen der Erörterung zur Personalplanung die Einsatzstellen für den betroffenen Bereich neu verhandelt. Ergänzungen/Erweiterungen von Einsatzstellen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Der Wegfall von Einsatzstellen ist begründet dem Betriebsrat mitzuteilen. Die Einstellung von Zivildienstleistenden wird rechtzeitig beim Betriebsrat im Rahmen des § 99 BetrVG beantragt.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010304/15/2008

In diesem Zitat klingt ein Sachverhalt an, der häufig in den Vereinbarungen anzutreffen und in den vorangegangenen Kapiteln bereits verschiedentlich thematisiert wurde: die Sorge um die Verdrängung regulärer Beschäftigung durch den Einsatz sehr viel kostengünstigerer Praktikanten und Trainees. Dies dürfte auch der Hintergrund für die folgende Regelung sein, bei der die verschiedenen Arten der im Betrieb möglichen Praktika mit Angabe der Dauer aufgelistet werden. Die Möglichkeit, die Praktika zu verlängern, besteht nur eingeschränkt.

„Verlängerungen sind nur in Absprache mit dem Betriebsrat möglich.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 040100/258/2006

Auch in einer Vereinbarung zum Einsatz von Praktikanten und „externen“ Auszubildenden in einem Krankenhaus wird das Thema aufgegriffen.

„Beim Einsatz von sonstigen von dieser Dienstvereinbarung erfassten Personen [neben Praktikanten und externen Auszubildenden], deren Einsatzdauer im Kreiskrankenhaus einen Zeitraum von 4 Wochen im Laufe eines Jahres übersteigt, erfolgt die Beteiligung des Personalrates unter sinngemäßer Anwendung der Regelung des § 76 (1) und (3) NPersVG.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010304/7/2003

Dieser Paragraph des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes regelt das Verfahren bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, u. a. bei personellen und die berufliche Bildung betreffenden Maßnahmen. Demnach hat „die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen [und muss ihm] vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme“ geben. Hat der Personalrat Einwendungen, denen die Dienststelle nicht entspricht, muss sie der Interessenvertretung ihre Entscheidung unter Angabe von Gründen schriftlich darlegen.

In einer Vereinbarung zur Regelung der Ausbildung und des Einsatzes von Trainees wird ebenfalls ein Verfahren definiert, das die Beteiligung des Betriebsrats bei der Besetzung von Budget-, d. h. Stammarbeitsplätzen mit Trainees vorschreibt.

„Das Unternehmen wird im Rahmen der BR-Anhörung gem. § 99 BetrVG eine schriftliche Begründung dafür geben, wenn es [...] beabsichtigt, einen Budget-Arbeitsplatz mit einem Trainee zu besetzen. Auf Verlangen des BR wird die Geschäftsleitung dem BR die Begründung mündlich erläutern.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Erneut wird Bezug auf § 99 BetrVG zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen genommen.

Einen weiteren wichtigen Regelungsaspekt stellt die Vergütung dar, auch sie ist mitbestimmungspflichtig. Im Folgenden bezieht sie sich auf Doktoranden.

„Die Regelgewinnungszulage gemäß Abs. 1 kann in begründeten Ausnahmefällen unterschritten werden, insbesondere wenn die Diplom-Note schlechter als 2,0 ist. Soll die Regelgewinnungszulage gemäß Abs. 1 auch in anderen begründeten Ausnahmefällen außer dem Kriterium ‚Diplom-Note schlechter als 2,0‘ unterschritten werden, bedarf dies des Einverständnisses mit dem Betriebsrat.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 040100/267/2007

Mitbestimmungsrelevant sind schließlich auch die Arbeitszeiten. Hierzu eine Regelung, die sich auf Praktikantinnen und Praktikanten bezieht.

„Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Tarifvertrag (z. Zt. 39 Stunden je Woche von montags bis freitags). Ausnahmen (z. B. Samstagsarbeit) bleiben möglich; sie bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/562/1995

3.3 Bezug zu Tarifverträgen

Wie im zuletzt zitierten Beispiel wird in den untersuchten Vereinbarungen des Öffteren Bezug auf geltende Tarifverträge genommen. Die nachstehende Vereinbarung beispielsweise regelt die Volontariatsausbildung in einem Verlag.

„Für das Volontariat gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrags sowie die [...] abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, soweit in dieser Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt ist.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 020100/22/2000

Die Volontariatsausbildung bei Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen ist tarifvertraglich geregelt. Auch für Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst existiert ein eigener Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen und die Vergütung für diesen Personenkreis regelt. Andere Vereinbarungen orientieren sich an Branchentarifverträgen für Beschäftigte.

„Die Vergütung versteht sich auf Basis einer 37,5 h Woche (entsprechend der Tarifregelungen). Eventuell kann eine Wohnkostenpauschale [...] in Höhe von 350,- Euro Brutto vereinbart werden.

Der Urlaubsanspruch für die Praktikanten beträgt analog zum Manteltarifvertrag 30 Tage im Jahr. Der Urlaubsanspruch von 30 Tagen/pro Jahr bezieht sich auf die Einsatzdauer von 12 Monaten. Bei einer abweichenden Einsatzdauer gilt für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 040100/258/2006

3.4 Konfliktlösungen

Verfahren zur Konfliktregelung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber werden in den Vereinbarungen eher indirekt thematisiert. Meist wird entweder global formuliert, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats von der getroffenen Regelung unberührt bleiben oder es findet sich ein Hinweis auf den entsprechenden Paragraphen im BetrVG, der den Umgang mit Konflikten näher beschreibt. Lediglich eine Vereinbarung enthält ein Verfahren zur Konfliktlösung, wenn es bezüglich einer Zulage für Doktoranden zu keiner Übereinstimmung zwischen den Betriebsparteien kommt.

„Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle abschließend.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 040100/267/2007

3.5 Beteiligung von Beschäftigten

Ob Praktikant, Volontär oder Trainee – sie alle sind in einem Punkt an dem in den Vereinbarungen geregelten Verfahren zur Ausbildung beteiligt: an der Leistungsbeurteilung.

„Die Ergebnisse [der Leistungsbeurteilung] werden mit der Praktikantin/dem Praktikanten erörtert.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/99/2004

Hier besteht für die Praktikantin bzw. den Praktikanten die Möglichkeit zur Stellungnahme. Ähnliche Formulierungen finden sich auch bei anderen Personengruppen. Laut folgender Vereinbarung wird mit den Trainees im Rahmen eines Abschlussgesprächs die Entscheidung über den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung besprochen.

„Die Entscheidung ist dem Trainee rechtzeitig, spätestens jedoch 2 Wochen vor Ende des Fachtraineeprogramms, mitzuteilen. Sie wird in einem Abschlußgespräch mit dem Fachtrainee erörtert.“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 020100/24/1997

Der Wunsch nach direkterer Beteiligung der Betroffenen am Verfahren wird auch im folgenden Zitat zur Auswahl von Praktikanten deutlich.

„Zur Motivation für die spätere Berufswahl sind vorhandene Praktikumsplätze je zur Hälfte an Schülerinnen und Schüler zu vergeben. Auswahlverfahren sind so zu gestalten, daß sie die sozialisationsbedingten Unterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigen und Frauen gleiche Erfolgschancen ermöglichen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/16/1993

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Die analysierten Betriebs- und Dienstvereinbarungen weisen ein breites Spektrum an Themen sowie an Personengruppen – neben den Auszubildenden in einer beruflichen Erstausbildung – auf, deren Ausbildung und Einsatz im Betrieb geregelt werden. Trotz der großen thematischen Bandbreite und der uneinheitlichen Zielgruppen lassen die Vereinbarungen strukturelle Gemeinsamkeiten erkennen: Viele von ihnen weisen einen ähnlichen Aufbau auf; zudem kann ein und dieselbe Vereinbarung die Ausbildung mehrerer Qualifikantengruppen (z. B. von Praktikanten, Studierenden und Doktoranden) regeln bzw. die Ausbildung „sonstiger Personengruppen“ ergänzend zu den Regelungen zur Erstausbildung im Betrieb beschreiben.

Doch es bestehen auch Unterschiede, etwa in den mit den Vereinbarungen verbundenen Zielen: a) die externe Gewinnung von Nachwuchskräften (durch die Beschäftigung von Praktikanten oder Trainees) oder b) die geförderte Qualifizierung der eigenen Belegschaft (etwa durch Traineeausbildung für Beschäftigte). Insbesondere zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des innerbetrieblichen Status der Qualifikanten (intern oder extern, tarifliche oder außertarifliche Entlohnung). Solche Unterschiede wirken sich z. T. wiederum auf die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats aus, die Interessen dieser Personengruppen zu vertreten.

Hinsichtlich der Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats an der Umsetzung der in den Vereinbarungen formulierten Verfahren lässt sich feststellen, dass dieser seine Möglichkeiten weitreichend ausschöpft: Er vertritt die Interessen der Belegschaftsmitglieder, die sich in Ausbildung befinden; des Weiteren trägt er Sorge dafür, dass Zivildienstleistende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Trainees nicht als Ersatz für reguläre Beschäftigung dienen, d. h. Stammpersonal von seinen Arbeitsplätzen verdrängen. Für diese Doppelfunktion der betrieblichen Interessenvertretung finden sich zahlreiche Belege in den Vereinbarungen (vgl. die Abschnitte zu Praktikanten, Trainees und Zivildienstleistenden).

Ein Problem, das sich – zumindest für Außenstehende – aus den Vereinbarungen ergibt, ist die oft schwierige Zuordnung einzelner Personengruppen, die im Betrieb qualifiziert werden. Während die Gruppe der Praktikanten im Allgemeinen sehr genau bestimmt und gegeneinander abgegrenzt wird (Schüler, Berufspraktikanten, Studienpraktikanten usw.), fehlt bei den Trainees durchgängig eine Definition: Welchen Status nehmen sie im Unternehmen ein (tarifliche oder außertarifliche Beschäftigte)? Sind sie interne Beschäftigte oder kommen sie von außen? Auf welcher vertraglichen Basis absolvieren sie ihre Ausbildung? Diese Fragen entscheiden letztlich auch über die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates.

Ähnliche Zuordnungsprobleme finden sich bei der Gruppe der Studierenden. Worum handelt es sich genau: um Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren? Um Diplomanden bzw. Doktoranden, die im Rahmen eines betrieblichen Projekts an ihrer Diplom- bzw. Doktorarbeit arbeiten? Um interne Mitarbeiter, die im Rahmen einer Fortbildung ein Studium an einer Fachhochschule oder Berufsakademie absolvieren? Oder um dual Studierende, die parallel zu ihrer betrieblichen Ausbildung ein Studium absolvieren? Diese Fragen lassen sich oft schwer und bestenfalls aus dem Kontext der Regelungen selbst beantworten, da eine klare Begriffsbestimmung fehlt.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Die Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen hat gezeigt, dass mit Ausbildung sehr unterschiedliche Sachverhalte gemeint sein können: eine reguläre duale Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; eine Fortbildung (beispielsweise an einer Berufsakademie); eine nicht staatlich anerkannte innerbetriebliche Aus- oder Fortbildung; eine nur für einen Teil der Branche tarifvertraglich geregelte Ausbildung (Volontariat); eine Umschulung; Zivildienst; ein duales Studium, bei dem das Studium an einer Hochschule oder Berufsakademie mit einer dualen Berufsausbildung verbunden wird. Dies sind nur einige Qualifizierungsformen, die sich hinter dem Begriff Ausbildung verbergen. Da mit der jeweiligen Form der beruflichen Qualifizierung spezifische, auch rechtlich relevante Regelungen und Schutzvorschriften verbunden sein können, ist es empfehlenswert, bei der Formulierung des Vereinbarungstextes auf eine möglichst genaue Definition der Ausbildung zu achten.

Ähnliches gilt für die Personengruppe, deren Ausbildung geregelt werden soll: Handelt es sich um Berufspraktikanten, die im Rahmen eines Studiums oder einer vollzeitschulischen Berufsausbildung ein Anerkennungsjahr absolvieren? Um dual Studierende, Umschüler, Schüler, die ein Schulpraktikum machen? Hochschulabsolventen, die ein Volontariat oder ein Traineeprogramm durchlaufen? Oder um Zivildienstleistende? Auch hier ist aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Schutzvorschriften für einzelne dieser Personengruppen eine genaue Definition hilfreich.

Eine Betriebsvereinbarung, die das Thema Ausbildung und den Einsatz spezifischer Personengruppen wirkungsvoll regelt, sollte auch ihren Hintergrund und ihr Ziel deutlich benennen. Gilt es, nachhaltig Nachwuchskräfte zu gewinnen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zu sichern? Oder liegt das Motiv für das Qualifizierungsangebot und die Regelung durch eine Betriebsvereinbarung darin, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und zu erweitern, angesichts kontinuierlich steigender Anforderungen an ihre beruflichen Kompetenzen?

Insbesondere bei der Gruppe der Praktikanten, Trainees, Volontäre und Zivildienstleistenden sollte man als Betriebsrat bei den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung beachten, dass die Beschäftigung dieser Gruppen Stammarbeitsplätze bedrohen kann. Durch die Einrichtung dauerhaft besetzter Praktikums-, Trainee- oder Zivildienststellen können Unternehmen reguläre Beschäftigungsverhältnisse vermeiden. Deshalb ist nachdrücklich anzuraten, eine entsprechende Schutzklausel in der Vereinbarung zu verankern, die sicherstellt, dass der Einsatz dieser Personen keine regulären Arbeitsplätze vernichtet.

Die Betriebsvereinbarung sollte ferner detaillierte Regelungen treffen zu Dauer und Inhalten der Ausbildung, des Praktikums usw., zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, zu Ausbildungs- und Arbeitszeiten, Leistungsbeurteilung und Zertifizierung, zur Vergütung sowie zu Möglichkeiten einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis. Auch sollte sie deutlich die Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung des Regelungsgegenstands und die gesetzlichen Grundlagen darlegen, auf denen die Vereinbarung beruht: z. B. das SGB IX, das BBiG bzw. (falls vorhanden) den Tarifvertrag. Wichtig ist auch, die Personen im Betrieb (in ihrer Funktion) zu benennen, die für die Qualifizierung von „Trainees, Praktikanten und Co.“ zuständig sind.

Drei Regelungsaspekte dürfen schließlich in keiner Betriebsvereinbarung fehlen: die Beteiligung des Betriebsrats bei der Umsetzung des Verfahrens auf der Grundlage des BetrVG, Regelungen für den Fall von Konflikten und Meinungsverschiedenheiten sowie die Beteiligung der von der Vereinbarung Betroffenen an der Durchführung.

6 Rechtliche Grundlagen

Den allgemeinen rechtlichen Rahmen für Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb – ob berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung – bildet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere § 70 (Aufgaben der JAV), § 77 (Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen), § 88 (Freiwillige Betriebsvereinbarungen), § 92 (Personalplanung), §§ 96–98 (Förderung, Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung sowie Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen) und § 99 (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen). Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Grundsätzlich gilt das BetrVG für alle Personen im Betrieb, die einen Vertrag vorweisen können, in dem es um Ausbildung im weitesten Sinne geht. „Erfasst sind damit alle Verträge, die berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vermitteln sollen. Also auch Verträge für Anlernlinge, Praktikanten/innen, Volontäre, [...] und Teilnehmer/innen an berufsvorbereitenden betriebsinternen Ausbildungsmaßnahmen. Auf Teilzeitbeschäftigte (also auch Werkstudierende) sowie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen und auch Trainees und Volontäre, soweit diese einen Arbeitsvertrag haben, findet das BetrVG volle Anwendung“ (Schlepper 2007, S. 6). Schwerbehinderte genießen besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Dies gilt auch für die hier betrachteten Personengruppen wie Praktikanten, Trainees, Hochschulabsolventen, usw. Ihre Rechte werden im 9. Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX, Teil 2: „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“) näher geregelt. Die §§ 93 – 95 SGB IX definieren die Wahl und die Aufgaben der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.

Von Bedeutung für die untersuchten Personengruppen ist ferner das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Es regelt die duale berufliche Erstausbildung (§§ 4 – 52), die berufliche Fortbildung (§§ 53 – 57) sowie die berufliche Umschulung (§§ 58 – 63) und grenzt zu anderen Formen der beruflichen Bildung ab. Praktikanten und z. T. auch Volontäre sind nach § 26 BBiG Personen, „die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes [...] handelt.“ Diese Regelung gilt jedoch nicht für Studierende, die ein Praktikum absolvieren. In § 64 – 67 geht das BBiG des Weiteren auf die berufliche Bildung von Behinderten ein.

Für Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen einer schulischen Ausbildung ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren, gelten die Schulgesetze der jeweiligen Bundesländer, bei Studierenden die Studienordnungen.

Regelungen zu sozial-, renten- und versicherungsrechtlichen Aspekten der Beschäftigung der hier betrachteten Personengruppen finden sich in Teilen des SGB. Zudem gelten für sie z. T. Regelungen aus den Tarifverträgen.

Bei der Ausbildung von Ausbildern kommt schließlich, neben dem BBiG, die sogenannte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO oder auch AusbEignV) zum Tragen. Sie definiert die Standards für die Tätigkeit als Ausbilder im Rahmen der dualen Ausbildung.

7 Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Haustarifvertrag	5
Betriebsvereinbarung	56
Dienstvereinbarung	18
Entwurf zur Betriebsvereinbarung	1
Frauenförderplan	1
GBV, KBV	22
Gesamtdienstvereinbarung	1
Integrationsvereinbarung	1
Kooperationsvertrag unter Einbeziehung der Gewerkschaften	1
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Rahmendienstvereinbarung	1
Regelungsabsprache, Protokollnotiz	6
Richtlinie	3
Sozialplan	1
Gesamt	118

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branchen	Anzahl absolut
Mineralölverarbeitung	2
Chemische Industrie	6
Elektro	1
Ernährungsgewerbe	3
Fahrzeughersteller Kraftwagen	4
Fahrzeughersteller sonst. Fahrzeuge	3
Gummi- u. Kunststoffherstellung	1
Holzgewerbe (ohne Möbel)	1
Informationstechnikhersteller	1
Maschinenbau	8
Metallerzeugung u. -bearbeitung	7
Metallverarbeitung	2
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs- u. Automobilelektronik	2
Papiergewerbe	1
Verlags- u. Druckgewerbe	3
Abwasser-/Abfallbeseitigung u. Entsorgung	1
Bildungseinrichtung	2
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	2
Einzelhandel (ohne Kfz)	1
Energiedienstleister	2
Forschung und Entwicklung	1
Gesundheit und Soziales	4
Großhandel (ohne Kfz)	1
Kfz-Reparatur, -handel, Tankstellen	1
Kreditgewerbe	13
Landverkehr	1
Öffentliche Verwaltung	22
Postdienstleistungen	2
Sonstige Verkehrsdienstleister	3
Telekommunikationsdienstleister	2

Unbekannt	4
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	6
Versicherungsgewerbe	5
Gesamt	118

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1972–1999	35
2000–2005	46
2006–2009	28
ohne Datum	9
Gesamt	118

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

- Busse, Gerd (2009):** Duales Studium, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), download www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_duales_studium.pdf
- Busse, Gerd/Zippan, Claudia (2010):** Duale Ausbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), (im Erscheinen)
- DGB Bundesvorstand (2007):** PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Broschüre der DGB-Jugend, Berlin, www.dgb-bestellservice.de
- Gröhn, Dieter/Hecht, Heidemarie (2007):** Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin
- Schlepper, Tobias (2007):** Gutachten zum rechtlichen Status von Werkstudierenden, Praktikant/innen, Volontären, Trainees, IG Metall Bundesvorstand (Hg.), Frankfurt, www.igmetall-wap.de/public-download/Gutachten_zum_rechtlichen_Status_von_Werkstudierenden_.pdf
- Schneider, Frank/König, Bettina/Rinecker, Susanne (2006):** Vom Praktikum zum Job: Als Praktikant, Volontär oder Trainee: Ihre Rechte und Chancen, München

Internet

Das Internetangebot der DGB-Jugend enthält zahlreiche Informationen zum Thema Praktikum www.dgb-jugend.de (siehe unter **Schule und Studium**).

Auf der Internetseite der bei ver.di angeschlossenen Deutschen Journalistinnen- und Journalisten Union (DJU) findet sich eine Übersicht der Tarifverträge für Volontäre www.dju.verdi.de.

Der Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst steht im ver.di-Intranet sowie im Mitgliedernetz online zur Verfügung, allerdings nur Mitgliedern. Für Nichtmitglieder lässt sich immerhin unter der Adresse http://tarif-oed.verdi.de/tarif-vertraege/tv_auszubildende/data/tv_prakt_ab_1._januar_2008.pdf die Entgelttabelle für **Berufs-praktikanten** abrufen.

Die Internetseite www.gehalt.de/Tarifvertrag/TVAoED/Praktikanten-VKA.htm enthält den „Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten“ im öffentlichen Dienst.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de